PENGARUH ROTASI PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SKY ENTERTAINMENT JEMBER

Oleh:

Rian Cahya Nugroho
NIM. 1310411262

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: riancahyan14@yahoo.com

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir, serta motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sky Entertainment Jember. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir, serta motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel 54 orang responden. Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*). Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel rotasi pekerjaan dan pengembangan karir, serta motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan CV. Sky Entertainment Jember. Masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sky Entertainment Jember.
Kata Kunci: Rotasi pekerjaan, pengembangan karir, motivasi, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Formulation of the problem in this study is how the influence of rotation of work, development career, and motivation on employee performance of Sky Entertainment Jember. The research objective was to determine and analyze the effect of the influence of rotation of work, development career, and motivation on the employee performance in a partial and simultaneous. The study type of quantitative descriptive study using purposive sampling method with a sample of 54 respondents. Compatibility test results obtained indicate that the variable rotation of work, development career, and motivation can explain the variations that occur in employee performance of Sky Entertainment Jember. Each variable has positive and significant impact on employee performance of Sky Entertainment Jember.

Keywords: rotation of work, development career, motivation, and employee performance.

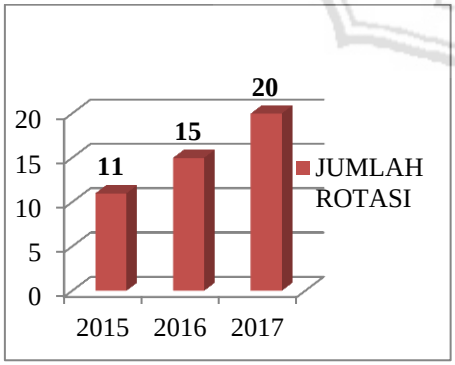
1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi. Tuntutan dalam dunia kerja untuk semakin berkembang akan selalu ada. Seseorang dengan pekerjaan yang sama, jabatan dan bidang yang sama,

dalam kurun waktu beberapa tahun akan mengalami kejenuhan. Karyawan yang telah lama bekerja pada satu bidang pekerjaan, mungkin pernah mengalami bentuk rotasi pekerjaan baik yang bersifat hanya sementara atau permanen. Rotasi pekerjaan adalah sebuah bentuk latihan yang menyangkut pemindahan sesorang karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, disamping sasaran latihan, prosedur ini didesain juga untuk mengurangi kejenuhan. Rotasi pekerjaan yang dilakukan di CV. Sky Entertainment Jember berupa perpindahan karyawan dari satu bagian ke bagian yang lainnya pada satu lini yang sama, tanpa ada perubahan jenjang jabatan, bisa juga berupa promosi dari satu jabatan ke jabatan lain yang jenjangnya lebih tinggi.

Berikut data Rotasi Pekerjaan CV. Sky Entertainment Jember:



Sumber : HRD CV. Sky Entertainment Jember

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penelitian ini diberi judul "Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan CV. Sky Entertainment Jember".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang bisa dibuat untuk penelitian ini adalah:

a. Apakah Rotasi Pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember?
b. Apakah Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember?
c. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember?

1.3 Hipotesis

1. *H_1: Rotasi Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*
2. *H_2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*
3. *H_3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian ini yaitu:

a. Untuk menganalisis tingkat pengaruh Rotasi Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember.

b. Untuk menganalisis tingkat pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember.
c. Untuk menganalisis tingkat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sky Entertainment Jember.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

   Kinerja yaitu penampilan kerja seseorang itu sendiri dan taraf potensi seseorang dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi.

   Indikator pernyataan menurut Mangkunegara (2013):

   a. Pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas,
   b. Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai bidang kerja,
   c. Absensi Kehadiran /ketelambatan
   d. Tanggung jawab
   e. Kualitas kerja

2. Rotasi Pekerjaan (X1)

   Rotasi Pekerjaan yaitu pemindahan tenaga kerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat/golongan dengan tujua untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

   Indikator pernyataan menurut Hasibuan (2013):

   a. Kemampuan kerja
   b. Sikap Kerja
   c. Kondisi Kerja
   d. Sikap Pribadi
   e. Penguasaan Kerja

3. Pengembangan Karir (X2)

   Pengembangan Karir yaitu suatu kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

   Indikator pernyataan menurut Wahyudi (2006):

   a. Menaksir kebutuhan karir
   b. Kesempatan Karir
   c. Kesempatan karir
   d. Kesetiaan organisasi
   e. Dukungan manajemen

4. Motivasi (X3)

   Motivasi yaitu adalah kondisi yang menggerakan karyawan CV. Sky Entertainment Jember yang terarah untk mencapai tujuan perusahaan.

   Indikator pernyataan menurut Anwar (2015):

   a. Semangat Kerja
   b. Persaingan

c. Hubungan antar sesama
d. Mampu mengatasi rintangan
e. Penghargaan

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Sky Entertainment Jember yaitu sebanyak 54 karyawan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus* yaitu keseluruhan populasi yang ada.

Jadi, sampel yang digunakan ada 54 responden.

2.3 Tenik analisis data

a. Analisis statistik

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2,3,}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3

X_1 : Rotasi Pekerjaan

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Motivasi

e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi), (Ghozali, 2013).

Model regresi berganda yang di pakai dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas.

b. Pengujian Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikansi ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H alternatif diterima dan H0 ditolak.

1. Merumuskan hipotesis

H0 : $\beta_{1;}$ $\beta_{;}$ β_3 = 0, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

H0 : $\beta_{1;}$ $\beta_{2;}$ $\beta_3 \neq 0$, berarti variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.

2. Menentukan tingkat signifignikansi

Untuk menentukan nilai t, jika t hitung > t tabel maka statistik tabel dapat menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) yang terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.

3. Kriteria Pengujian

Dengan taraf signifikansi 5% (0,05) pada nilai t tabel, maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Bila signifikansi statistik $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H0 ditolak.
- Bila signifikansi statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (rotasi pekerjaan, pengembangan karir, dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memeprediksi variasi variabel terikat.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	1,097	0,776	0,441
2	Rotasi Pekerjaan (X_1)	0,239	2,170	0,035
3	Pengembangan Karir (X_2)	0,286	2,188	0,033
4	Motivasi (X_3)	0,428	3,677	0,001

Dari data tabel diatas persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$\mathbf{Y = 1{,}097 + 0{,}239\ X_1 + 0{,}286\ X_2 + 0{,}428\ X_3 + e}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Rotasi Pekerjaan

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Motivasi

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t table	
1	Rotasi Pekerjaan	0,035	0,05	2,170	1,675	**Signifikan**
2	Pengembangan Karir	0,033	0,05	2,188	1,675	**Signifikan**
3	Motivasi	0,001	0,05	3,677	1,675	**Signifikan**

Menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,675 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai α = 0,05. Maka secara parsial rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinera karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	*R*	0, 896
2	*R Square*	0,803
3	*Adjusted R Square*	0,791

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,791. Hal ini berarti 79,1% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 0,219 atau 21,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kineja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh rotasi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1. **Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel poduk sebesar 0,239 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dn t hitung (2,170) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karayawan. Artinya bahwa rotasi pekerjaan yang meliputi kemampuan kerja, sikap kerja, kondisi kerja, sikap pribadi, dan penguasaan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Jamil (2016), yang menyatakan ada pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel harga sebesar 0,286 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,188) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pengembangan karir yang meliputi menaksir kebutuhan karir, kesempatan karir, kesetiaan organisasi, dukungan manajemen. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rachmatika (2011) yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lokasi sebesar 0,428 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,677) > t tabel (1,675) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya

pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi yang meliputi semangat kerja, persaingan, hubungan antar sesama, mampu mengatasi rintangan, penghargaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rohman (2016), yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagi berikut:

Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Rotasi Pekerjaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sky Entertainment Jember, semakin besar rotasi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sky Entertainment Jember, semakin baik tingkat pengembangan karir karyawan, maka kinerja karyawan akan semkin baik juga.
3. Variabel Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sky Entertainment Jember, semakin sering motivasi diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, adapun yang perlu diperhatikan oleh CV. Sky Entertainment Jember, yaitu meliputi:

1. Rotasi Pekerjaan

Rotasi Pekerjaan harus tetap dilakukan pada karyawan CV. Sky Entertainment Jember supaya karyawan tidak jenuh pada jabatan yang diberikan.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir karyawan CV. Sky Entertainment Jember harus benar-benar diperhatikan. Sehingga akan berdampak baik untuk CV. Sky Entertainment Jember kedepannya.

3. Motivasi

Motivasi yang diberikan kepada karyawan CV. Sky Entertainment Jember masih sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja dari karyawan memberikan hasil yang maksimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini juga menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Azhad M, Naely, Anwar, Nurul Qomariah.2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cahaya Ilmu. Jember.

Azwar, S. 2015. ***Metode Penelitian.*** Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21***. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gujarati. 2008. ***ManajemenSumber Daya Manusia***. ALFABETA. Bandung.

Hasibuan, Malayu SP. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara.Jakarta.

Indrayati, Monic Aprillia. ***Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Bank Tabungan Negara Tbk, Semarang)***. Universitas Diponegoro. Semarang.

Jaksondan Mathis. 2009. ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***. SMA Rumpung IPS Se Kecamatan Tumanggung.

Jamil, Muhammad.2016. ***Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Kinerja Karyawan : Peran Kepuasan Kerja dan Variasi Keterampilan Kerja sebagai Keterampilan Variabel***. Akademi Keuangan dan Perbankan (Akubank) Nusantara. Aceh Timur.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marihot, Manullang. 2006. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. In Media. Bogor.

Martoyo. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. In Media. Bogor.

Mc. Clelland. 2010***. Metedologi Penelitian Pendidikan***. Pustaka Setia. Bandung.

Nasution. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.Yogyakarta..

Qomariah, Nurul, Anwar, Budi Santoso.2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cahaya Ilmu. Jember.

Rachmatica, Sany Maya. 2015. ***Pengaruh Evaluasi Pelatihan, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Yogyakarta)***. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Rohman, Taufiqur. ***Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di Lembaga Keuangan Mikro Syariah)***. Universitas IAIN. Salatiga.

Setiawan, Agung. 2013. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kanjuruhan Malang.***

Siagian, Sondang P. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Ketiga. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.Yogyakarta.

Singarimbun dan Efendi. 2005. ***Interaksi Proses Belajar Mengajar***. PT. Raja Grafindo Persada. Bandung.

Sopiah. 2008. ***Perilaku Organisasi***. Andi. Yogyakarta

Stephen, Robbins. (2006). ***Perilaku Organisasi***. Edisi kesepuluh. Jakarta; PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sudarmayanti. 2011. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. Cetakan Ketujuh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Supranto. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Surabaya.

Timpe. 2010. ***Riset Sumber Daya Manusia***. PT. Gramedian Indonesia. Jakarta.

Wahyosumijo. 2013. ***Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru studi kasus SMAN 11 Semarang.*** Journal. Universitas Semarang. Semarang.

Wahyudi. 2006. ***Metode Penelitian Manajemen***. BP Universitas Diponegoro, Galih Indonesia. Jakarta.

Website:http://eprints.uny.ac.id/7994/3/BAB%202-08403244016.pdf

Website:www.kompasiana.com/aswinbimos13/perkembangan-pendidikan-indonesia-54f983bfa3311f1068b52ba

Yulianti. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** PT. Gramedian Indonesia. Jakarta.